

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ROBERT MARCELO SOSTER CULPI

**O QUE SÃO BONS EMPREGOS? A VISÃO DA TEORIA ECONÔMICA E A
PERSPECTIVA DOS ORGANISMOS INTERNACIONAIS**

CURITIBA

2017

ROBERT MARCELO SOSTER CULPI

**O QUE SÃO BONS EMPREGOS? A VISÃO DA TEORIA ECONÔMICA E A
PERSPECTIVA DOS ORGANISMOS INTERNACIONAIS**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Ciências Econômicas, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Profa. Dra. Raquel Rangel de Meireles
Guimarães

CURITIBA

2017

TERMO DE APROVAÇÃO

ROBERT MARCELO SOSTER CULPI

O QUE SÃO BONS EMPREGOS? A VISÃO DA TEORIA ECONÔMICA VS A PERSPECTIVA DOS ORGANISMOS INTERNACIONAIS

Monografia apresentada como requisito parcial à para obtenção do grau de Bacharel no Curso de Ciências Econômicas, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Prof.^a. Dra. Raquel Rangel de Meireles Guimarães
Departamento de Ciências Econômicas, UFPR

Prof.^a Dra. Denise Maria Maia
Departamento de Ciências Econômicas, UFPR

Prof.^a Dra. Aline Cristina da Cruz
Departamento de Economia, UFSJ

Cidade, 08 de dezembro de 2017.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos os docentes do departamento de economia da UFPR pelo apoio e conhecimento transmitido. Em especial, agradeço à minha orientadora Prof.^a Raquel Guimarães pelo comprometimento, compreensão e apoio durante todo o processo de construção deste trabalho.

Aos meus amigos de infância e para vida Ricardo, André, Victor, Artur, Rafael e Marianna pela compreensão nos meus períodos de ausência para com eles e por toda força que tornaram o caminho para a graduação um pouco menos sofrido. Agradeço também aos amigos que a universidade me apresentou, em especial Valmor, Rafael e Paulo que sofreram junto comigo nos momentos mais tensos do curso.

Agradeço também à família Mosse Galvão que sempre me acolheu como segundo filho e me apoiou desde o momento da escolha da Ciência Econômica como minha formação.

Meu maior agradecimento, porém, vai para a pessoa mais importante da minha vida, minha mãe Ivanete. Agradeço por todos os conselhos, por todo o apoio e por toda a força que me passou desde os primeiros dias da minha vida. Agradeço por ser este exemplo de perseverança, caráter e dignidade que sempre guiou meus passos. Sem ela, nada disso seria possível.

Agradeço de forma especial também ao meu pai, Sidney, por todo o auxílio e esforço para que tudo isso fosse possível. Desde sempre acreditando no meu potencial e me fazendo acreditar que sou capaz.

“Talvez seja bom ter uma mente bonita. Mas um dom ainda maior é ter um coração bonito.”

(JOHN FORBES NASH)

RESUMO

A partir da segunda metade da década de 1970, assistiu-se a uma marcante transformação no mercado de emprego no mundo, principalmente em países desenvolvidos, em que se observou uma expansão dos empregos de baixa qualidade. Nesse cenário, economistas e os organismos internacionais deram início a uma nova discussão na Economia do Trabalho a respeito da qualidade na geração de empregos e seu impacto para promoção do desenvolvimento econômico. Neste debate, a definição de o que torna um emprego bom ou ruim difere entre os entendimentos da teoria econômica e dos organismos internacionais. O objetivo deste trabalho, então, é identificar como a teoria econômica e os organismos internacionais definem o que são bons empregos. Para tanto, faz-se uso da metodologia de revisão da literatura existente na teoria econômica sobre a definição e origem dos empregos “bons” e “ruins” e apresenta-se a perspectiva dos organismos internacionais, em especial o Banco Mundial, sobre o tema.

Palavras-chave: Bons Empregos. Desenvolvimento Econômico.

ABSTRACT

Since the second half of the 1970s, there has been a striking transformation in the world's employment market, especially in developed countries, where there has been an expansion of low-quality jobs. In this scenario, economists and international organizations began a new discussion in the Labor Economy regarding the quality of job creation and its impact to promote economic development. In this debate, the definition of what makes a job good or bad differs between the understandings of economic theory and international organizations. The purpose of this paper is to review the literature on economic theory on the definition and origin of "good" and "bad" jobs and present the perspective of international organizations, especially the World Bank, on the subject. In the light of the literature, it was possible to conclude that economic theory, by considering individual remuneration as the sole determinant of the job quality, provides a restricted explanation and little contribution to the promotion of economic development. While the model proposed by the World Bank is broader and more efficient in that it promotes a definition of good employment based on the social value generated by each position created for the society and economy that surround it.

Key-words: Good Jobs. Economic Development.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1 – OS PILARES DO DESENVOLVIMENTO.....	29
FIGURA 2 – OS VALORES SOCIAIS E INDIVIDUAIS PODEM DIFERIR.....	32

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

OCDE	- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT	- Organização Internacional do Trabalho
ONU	- Organização das Nações Unidas
WDR2013	- World Development Report 2013

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
2	A PERSPECTIVA DA ECONOMIA FORMAL.....	16
2.1	BONS EMPREGOS VERSUS EMPREGOS RUINS	17
2.2	A ORIGEM DOS EMPREGOS DE BAIXA QUALIDADE	20
2.3	DARON ACEMOGLU: TEORIA E EVIDÊNCIAS	21
2.3.1	Teoria	21
2.3.2	Evidência empírica	24
3	A PERSPECTIVA DOS ORGANISMOS INTERNACIONAIS	26
3.1	OS BONS EMPREGOS PARA O DESENVOLVIMENTO	27
3.2	SPILOVERS: OS CANAIS PARA O DESENVOLVIMENTO.....	29
3.3	BONS EMPREGOS E OS DESAFIOS PARA O DESENVOLVIMENTO	33
4	O MODELO DO BANCO MUNDIAL E A FRAGILIDADE DO ENTENDIMENTO DA ECONOMIA FORMAL	36
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
	REFERÊNCIAS	40

1 INTRODUÇÃO

Dentre os determinantes para o desenvolvimento econômico e social, segundo evidencia o Banco Mundial (2013), destaca-se o papel do emprego como determinante crítico na promoção de tal propósito e objeto de interesse para os formuladores de política pública ao redor do mundo. Tamanha a relevância do emprego para a economia desperta intensos debates na teoria econômica em torno do comportamento do mercado de trabalho. Não obstante, o fim da década de 1970 produziu mudanças fundamentais na forma como o trabalho está organizado nos Estados Unidos e outros países industrializados (CHAMPLIN, 1985) capazes de redirecionar o foco dos debates na Economia do Trabalho.

O comportamento do mercado de trabalho nas economias desenvolvidas entre o fim da década de 1970 e meados da década de 1980 é caracterizado por transformações estruturais marcantes. Por exemplo, a economia dos EUA passa entre os anos 1976 e 1986 pelo chamado *boom* do mercado de emprego, em que o número de empregos cresceu 28%, representando um incremento de aproximadamente 24 milhões de novos postos de trabalho (LOVEMAN, 1988).

Contudo, o marcante crescimento dos empregos destacado anteriormente ocorreu simultaneamente com uma expansão dos empregos de baixa qualidade, em um contexto de intensa recomposição setorial, em que houve uma grande expansão do setor de serviços (BLUESTONE; HARRISON, 1986). Dessa maneira, o crescimento observado no emprego ocorreu, majoritariamente, no setor de serviços, o qual se caracteriza por remunerações individuais mais baixas, em postos de trabalho temporários e de tempo parcial, em sua maioria involuntárias do ponto de vista do empregado. Esta transformação setorial no mercado de trabalho, observada também nas economias da França e Alemanha, portanto, levou a uma mudança significativa na composição do emprego, em direção a um aumento da relevância dos empregos precários (LOVEMAN, 1988).

Dessa forma, considerando-se a expansão de empregos de baixa qualidade, surge então uma série de estudos na Economia que discute a questão da qualidade na criação de empregos e a identificação de o que seria um “bom emprego” e um “emprego ruim” para o desenvolvimento. Na perspectiva da teoria econômica, representada principalmente por Acemoglu (1996), Bluestone e Harrison (1986) e Thurow (1987), a qual denominaremos de *perspectiva da economia formal*, define-se

um “bom emprego” como sendo aquele que, para trabalhadores de mesma qualificação, e considerando-se dois postos de trabalho, é aquele que oferece melhor remuneração.

Nessa linha, Acemoglu (1996) buscou identificar a origem dos diferenciais salariais e oferecer um modelo de interação entre a composição de empregos “bons” e “ruins” e a regulamentação do mercado de trabalho. Bluestone e Harrison (1986) e Thurow (1987), por sua vez, investigam em que medida o crescimento dos empregos de baixos retornos está associado às questões estruturais do lado da demanda por força de trabalho.

Alternativamente ao ponto de vista da economia formal, o Banco Mundial apresenta uma análise mais abarcante e completa da influência que a criação de empregos possui sobre a promoção do desenvolvimento econômico e estabelece um modelo mais eficiente sobre a definição de quais são os bons empregos para o desenvolvimento. Na perspectiva proposta, estabelecer a qualidade dos novos empregos extrapola a dimensão simplista da remuneração individual de cada vaga e depende de uma análise subjetiva ao contexto econômico e social de cada sociedade e seus respectivos desafios no caminho para o desenvolvimento. O modelo sugere então a adoção de um valor social produzido pelo emprego como resultado de um efeito transbordamento de seu valor individual, que representa sua contribuição ao desenvolvimento nas dimensões produtivas, sociais e nos padrões de vida de cada economia (WORLD BANK, 2013).

No contexto desta discussão, esta monografia tem como objetivo geral responder à questão de o que são bons empregos sob a ótica da teoria econômica e dos organismos internacionais de desenvolvimento e seus respectivos posicionamentos sobre a política pública de emprego. Para tanto, o trabalho traz uma apreciação da literatura sobre a qualidade na criação de empregos e a relação com a promoção do desenvolvimento econômico sob a perspectiva da economia formal e dos organismos internacionais. A apreciação segue o método de revisão sistemática da literatura, que, de acordo com ROTHER (2007), permite uma investigação crítica de fontes abrangentes para responder a uma questão específica: O que são bons empregos?

O leitor irá perceber que a visão da economia formal trata a qualidade dos empregos como função de sua remuneração e pouco contribui para relacioná-los com o desenvolvimento econômico, enquanto o modelo proposto pelo Banco Mundial

apresenta uma análise mais completa valorizando o efeito social produzido pelo emprego em cada contexto econômico. Como objetivo específico, a monografia elenca as possibilidades de políticas públicas de emprego e desenvolvimento em cada perspectiva.

Para tanto, esta monografia está organizada em três seções além deste capítulo introdutório. A seção que segue contempla uma apreciação do entendimento da economia formal a respeito da definição do que seria um emprego “bom” ou “ruim”, e como ela aborda a origem dos diferenciais salariais para trabalhadores idênticos. O capítulo seguinte transcreve o modelo de análise proposto pelos organismos internacionais, em especial pelo Banco Mundial, para o entendimento de quais empregos são melhores para a promoção do desenvolvimento econômico e de que maneira esta contribuição se reproduz. Por fim, nas considerações finais apresenta-se uma síntese conclusiva no sentido de apontar qual se mostra mais eficiente, ou ainda identificar possíveis interações entre o entendimento da economia formal e a visão dos organismos internacionais.

2 A PERSPECTIVA DA ECONOMIA FORMAL

O promissor desempenho do mercado de emprego nos Estados Unidos visto entre as décadas de 70 e 80 estabeleceu uma marcante transição nos estudos relacionados à Economia do Trabalho. Por exemplo, de acordo com Loveman (1988), entre os anos 1973 e 1984, a economia norte-americana aparece como a grande geradora de empregos no mundo, com taxa média de crescimento no número de trabalhadores empregados de 28%, o que representou aproximadamente o incremento em 24 milhões de postos de trabalho. Para o autor, ainda, o crescimento do mercado de emprego dos EUA se destaca se comparado com outros países desenvolvidos como o Japão, que apresentou um crescimento médio anual de 11% no número de trabalhadores empregados, e com a União Europeia, onde a taxa foi de 0% para o mesmo período.

Contudo, apesar desse marcante desempenho da criação de postos de trabalho dos EUA, a literatura sugere três fatos estilizados que abordam a qualidade dos novos empregos criados nesse período de tempo. O primeiro fato é que se observou simultaneamente ao crescimento acelerado do emprego uma recomposição setorial do mercado de trabalho, reflexo da massiva migração de trabalhadores dos setores de produção de bens para os setores de serviços (FARBER, 1997). Desse modo, a recomposição setorial implicou numa composição de postos de trabalhos em que prevalecem menores remunerações individuais e pequena contribuição para o crescimento do produto nacional (BLUESTONE, HARRISON, 1986).

Este comportamento é observado também em outras economias. Por exemplo, para a França e a Alemanha, países tradicionalmente conhecidos por sua alta capacidade industrial. Dados da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) indicam que, entre 1973 e 1984, a variação do número de empregos no setor industrial foi de -16% para a França e -15% para a Alemanha, ao passo que, no setor de serviços foi de 21% para a França e 18% para a Alemanha. Bluestone e Harrison (1986) mostram que a expansão do setor de serviços durante o *boom* de emprego é representa, na realidade, por uma proporção de 49,6% de empregos de baixa remuneração do total de novos postos de trabalho criados para o setor entre os anos de 1979 e 1984, contra apenas 8,5% dos novos postos sendo de empregos de remuneração alta.

O segundo fato estilizado refere-se somente aos Estados Unidos, e reporta que houve, no período de expansão do emprego, um crescimento das vagas de emprego temporárias e de meio período, em sua maioria involuntárias do ponto de vista do empregado. No ano de 1986, o número de trabalhadores empregados em vagas temporárias nos Estados Unidos era 66% superior ao observado em 1973 (LOVEMAN, 1988). Por fim, o terceiro fato estilizado, também para os Estados Unidos, aponta para um aumento acentuado da desigualdade de renda, apesar do *boom* nos empregos. Bradbury (1986), por exemplo, destaca que, entre os anos de 1973 e 1984, a proporção de indivíduos na classe média dos EUA reduziu-se em cinco pontos percentuais, de 53% para 48% das famílias, sendo 80% da queda é explicada por indivíduos que se moveram para as classes de renda mais baixas. De acordo com o autor, é certo que há vários fatores que podem estar associados à esta queda, mas a inequidade na distribuição dos rendimentos do trabalho neste novo contexto teria sido um fator crucial.

Neste contexto, o promissor desempenho do mercado de emprego nos Estados Unidos observado entre as décadas de 70 e 80, em que houve um marcante aumento na criação de postos de trabalho, se torna questionável na medida em que incorporamos a dimensão da qualidade do emprego. Deste modo, devido à transformação na composição do mercado de trabalho ocorrida na mesma época, houve um processo de deterioração tanto da produtividade do trabalho quanto da remuneração individual de cada trabalhador (LOVEMAN, 1988). Neste sentido, no final da década de 1980, uma nova literatura na teoria econômica identifica a carência nos estudos até então em promover uma definição do que seria um “bom emprego”, e passa a discutir o mercado de trabalho e as políticas de emprego não somente do ponto de vista do crescimento na criação de emprego, mas também da qualidade dos empregos criados.

2.1 O QUE SÃO BONS EMPREGOS?

É evidente que alguns empregos são naturalmente melhores que outros sob a perspectiva individual do trabalhador que o detém ou do trabalhador em posição de escolha entre duas ou mais opções de trabalho. A qualidade de um emprego é, em essência, definida por um conjunto de variáveis subjetivas à preferência individual de cada trabalhador que estão relacionadas a análises intertemporais de retorno, tais

como sua remuneração direta, estabilidade, segurança do trabalho, possibilidades de crescimento profissional, benefícios, entre outras (LOVEMAN, 1988). Em termos formais, os trabalhadores ao classificar duas ou mais oportunidades de emprego realizam uma comparação do valor presente da utilidade proporcionada por cada alternativa em um horizonte de tempo relevante. Portanto, bons empregos devem ser aqueles em o valor utilidade atribuído a ele seja o mais próximo possível da maximização individual.

No entanto, apesar de reconhecer esta complexidade na definição das variáveis que determinam um bom emprego, a teoria econômica se mostra limitada em integrá-las à discussão *Good Jobs vs Bad Jobs* (Bons empregos versus Empregos ruins). Os economistas neste debate classificam empregos bons e ruins de acordo com sua remuneração e não apresentam nenhuma medida não monetária de seus benefícios ou custos (JENKS, 1988).

Tal limitação deve-se, em primeira instância, a um fator estrutural do debate. A discussão a respeito da qualidade na criação de novos empregos tem origem nos Estados Unidos motivada pela intensa deterioração dos rendimentos individuais do trabalho e na crescente desigualdade na distribuição de renda (FARBER, 1997). Este movimento, porém, acontece simultaneamente a uma massiva expansão no número de postos de trabalho criados. Desta forma, o comportamento do mercado de trabalho dos EUA sugere o entendimento de que a expansão do emprego foi caracterizada pela geração de empregos de baixa remuneração (CHAMPLIN, 1995).

Sendo assim, o objetivo do debate *Good Jobs vs Bad Jobs* passa muito mais pela investigação da origem da expansão dos empregos de baixa remuneração e da identificação de políticas para reversão ou prevenção deste quadro, do que propriamente pela análise da qualidade dos novos empregos. Somado a isso, a limitação metodológica e teórica da economia formal em propor uma definição mais ampla da qualidade de um emprego passa também pela dificuldade em mensurar numericamente as variáveis não monetárias em indicadores de utilidade social agregada de cada vaga para uma análise agregada do mercado de trabalho, na medida em que representam preferências individuais subjetivas (LOVEMAN, 1988).

Definir o que é um bom emprego se torna, então, um exercício complexo e desafiador. Pioneiros no âmbito do debate que se apresenta, Bluestone e Harrison (1986) propõem uma segmentação de três níveis nos rendimentos salariais ao ano de cada trabalhador para estabelecer a classificação dos empregos em baixa, média e

alta remuneração no objetivo de identificar o quão bom se apresenta cada emprego. Acemoglu (1996), por sua vez, estabelece que bons empregos são aqueles que, considerando trabalhadores idênticos de equivalente capacidade e produtividade, apresentam altos salários e, de maneira contrária, empregos ruins são aqueles com baixos níveis de salário. Observa-se, portanto, a existência de um consenso na teoria econômica em assumir a remuneração direta – salários – como a melhor representação de um bom emprego em distinção de seu oposto.

Apesar de atender às necessidades estabelecidas no objetivo do debate, a definição de bom emprego proposta pela teoria econômica peca em não fornecer um modelo de análise voltado à promoção do desenvolvimento econômico. Assumir o salário como representação única da qualidade de um emprego pode ser eficiente para identificar políticas de melhoria na distribuição de renda e no crescimento da renda individual, porém ignora a influência de qualidades não monetárias do trabalho em outras esferas do desenvolvimento, tais como a melhoria da qualificação do trabalhador, questões ambientais, educacionais e até mesmo de coesão social.

Jencks, Perman e Rainwater (1988) reconhecem essa fragilidade metodológica na definição proposta nos artigos precursores e propõem uma nova estratégia na determinação da qualidade de um emprego, apresentando um índice de desejabilidade aplicável a cada emprego. O índice consiste em um valor numérico que representa o quão bom um emprego se apresenta aos olhos do trabalhador que o detém, considerando tanto suas variáveis monetárias quanto as suas qualidades não monetárias – tais como jornada de trabalho, treinamentos oferecidos, estabilidade, entre outras. Apesar do sucesso em reconhecer a insuficiência do salário como determinante único da qualidade do emprego e incorporar numericamente as variáveis não monetárias no modelo, o índice de desejabilidade se mostra restrito a uma análise individual do ponto de vista do trabalhador e não apresenta evolução teórica na esfera macroeconômica para estudos direcionados à promoção de políticas públicas ou do desenvolvimento econômico. Não obstante, a discussão em torno da qualidade dos empregos que segue na teoria econômica dá pouco valor ao *modelo de desejabilidade* e tende a optar pela remuneração direta como definição de emprego bom ou ruim.

2.2 A ORIGEM DOS EMPREGOS DE BAIXA QUALIDADE

Havendo consenso na teoria econômica em definir um bom emprego como aquele que retorna a melhor remuneração direta em relação às demais opções, o debate *Good Jobs vs Bad Jobs* se apresenta muito mais intenso na determinação da origem da proliferação dos empregos de baixa qualidade e na identificação de políticas para prevenção ou contenção deste quadro.

Nesta discussão, Acemoglu (1996) apresenta o modelo teórico mais completo ao propor uma teoria em que a composição do mercado de emprego tende a ser predominantemente formada por empregos de baixa remuneração e em que os diferenciais salariais são origem de diferentes custos de criação de cada posto de trabalho. Define ainda que a composição do mercado de trabalho é altamente responsiva à regulação do mercado de trabalho. A teoria de Acemoglu se destaca, também, por extrapolar o cenário da economia dos Estados Unidos e se caracterizar por um modelo geral de composição do mercado de emprego. Na seção seguinte, o modelo teórico formulado por Acemoglu é apresentado em detalhes com seus efeitos em política pública.

Outros autores apresentam contribuições para o debate, porém de maneira mais discreta. Bluestone e Harrison (1986) argumentam que a expansão dos empregos ruins no mercado estadunidense reflete uma alteração estrutural na demanda por mão de obra. Defendem que a demanda por mão de obra apresenta uma adequação ao novo cenário competitivo exigindo a contratação de trabalhadores para preencher vagas de trabalho de baixa qualidade, em geral no setor de serviços, e não entendem que há uma alteração na qualidade individual dos trabalhadores. Para combater este cenário, estabelecem como prioridade uma política de expansão industrial para frear a migração de trabalhadores para o setor de serviços e promover a criação de empregos melhores.

Lawrence (1984), por sua vez, também entende a proliferação dos empregos ruins como um fator estrutural. Entretanto, percebe o efeito como consequência da inserção da geração *baby boom* no mercado de trabalho levando a um excesso de trabalhadores entrantes no mercado e, portanto, uma questão do lado da oferta de mão de obra. Porém, nenhum deles proporciona uma teoria formal a respeito da origem e proliferação dos empregos de baixa remuneração ou um modelo geral de composição do mercado de trabalho. Suas análises e conclusões acabam por ser

restritas ao contexto regional e econômico dos Estados Unidos no período de expansão do mercado de emprego e, portanto, falham em estabelecer um modelo estrutural amplo e geral capaz de ser contextualizado em outros cenários econômicos.

2.3 DARON ACEMOGLU: TEORIA E EVIDÊNCIAS

Um dos mais marcantes e robustos fatos estilizados no mercado de trabalho é a grande e persistente presença de diferenciais salariais entre trabalhadores idênticos em diferentes indústrias e ocupações. A existência destes diferenciais traduz-se na crescente proliferação de empregos de baixa remuneração nos Estados Unidos entre meados da década de 1970 e o fim da década de 1980. Neste mesmo período, como já citado, a decadência das remunerações individuais coincide com uma expressiva expansão do mercado de emprego e taxas de desemprego consideravelmente baixas. Ainda, uma comparação entre a economia estadunidense e a da Europa no mesmo período sugere um crescimento da produtividade muito mais acelerado no mercado europeu aliado a uma proporção consideravelmente menor de empregos ruins (ACEMOGLU, 1996, p. 1). Estas observações resultam em alguns questionamentos. O que determina a composição do mercado de trabalho? Ela é ótima? Por qual motivo alguns mercados apresentam mais empregos ruins do que outros?

Com base nestes questionamentos, Daron Acemoglu elabora um modelo de interação entre a composição do mercado de trabalho e sua regulação. O autor apresenta uma teoria na qual a composição do mercado de trabalho é sempre subótima em favor dos empregos de baixa remuneração. Na economia modelo, a regulação do mercado de trabalho aparece como determinante chave para otimizar a composição do mercado de emprego por meio da implantação de políticas de salário mínimo e seguro desemprego.

2.3.1 Teoria

A formalização teórica do modelo proposto por Acemoglu é condensada em uma série de interações algébricas com o objetivo de explicar a criação de empregos bons e ruins, identificar a origem de suas diferenças, apresentar sua interação na composição do mercado de emprego e ilustrar seus efeitos sobre o bem-estar. O modelo estabelece também os efeitos de políticas de regulação do mercado de

trabalho tanto sobre a composição do emprego (bons vs ruins) como quanto do bem-estar econômico e do desemprego.

A definição de emprego bom ou ruim utilizada ao longo da construção do modelo é meramente baseada nos retornos destes empregos. Bons empregos são aqueles que retornam altos salários enquanto, de maneira oposta, empregos ruins são os que pagam baixos salários. É válido ressaltar que o modelo admite que os diferentes salários são pagos a trabalhadores idênticos de igual capacidade e produtividade.

Para identificar, então, a origem da diferença na remuneração dos empregos, assumimos uma economia modelo onde são produzidos apenas três bens, sendo dois intermediários e utilizados como matéria prima na produção do terceiro, o único consumível nesta economia. Os bens intermediários A e B são a base da análise, na medida em que sua produção representa a criação de empregos bons para o produto A e ruins para o produto B. O que, porém, leva a determinar qual emprego é ruim e qual emprego é bom? Como mencionado, a resposta é nível de salário: alto para empregos bons e baixo para empregos ruins. Como, então, surge esta diferença? Acemoglu atribui aos diferentes custos de criação destes empregos e a rentabilidade compartilhada a diferença em sua remuneração.

A diferença nos custos de criação dos empregos resulta diretamente da diferença existente nos custos de capital exigidos para a produção de cada um dos bens. Isto porque estabelecer uma firma para produção de um bem que exija uma malha produtiva mais tecnológica é mais custoso do que produzir um bem menos intensivo em tecnologia, por exemplo. Logo, os custos de criação de empregos para um produto com custos de capital elevados se tornam maiores. Neste contexto, em uma economia em equilíbrio, a produção de um bem com custos de criação, ou custos de capital, maiores resulta em preços de mercado maiores e maior produto agregado. É de esperar, portanto, que o produto com maior custo e, por consequência, maior rentabilidade – neste caso o bem ou produto A – resulte em maiores salários.

Contudo, em um mercado perfeitamente competitivo os trabalhadores vendem sua força de trabalho ao mesmo salário w ao nível do mercado. Neste caso, não há diferencial salarial e não existem empregos bons ou ruins. O que torna então viável o diferencial salarial neste modelo de economia, é a existência de um mercado não perfeitamente competitivo em que empregadores e trabalhadores se reúnem através de uma função de pesquisa de postos de trabalho (*matching technology*)

definida pela taxa de desemprego e pelo número de vagas. Neste mercado de busca por empregos os salários podem ser negociados entre firmas e trabalhadores, pois ambos são influenciados por variáveis externas. A presença desta negociação salarial é o que torna possível o rent-sharing, ou rentabilidade compartilhada. Em outras palavras, a negociação na determinação do salário permite que a renda criada pelo emprego seja compartilhada com o empregado através de uma proporção do preço do produto destinada a ele. Assim, o bem A que apresenta maiores custos de capital e maior preço resulta em um maior salário para os empregados dessa indústria em comparação ao bem B. Portanto, empregos com maiores custos de capital, como o bem A, são definidos bons empregos pois pagam melhores salários, enquanto os empregos com menores custos de capital, caso do bem B, são empregos ruins pois pagam salários baixos.

A existência, então, destes diferenciais salariais e de custos leva a firma a uma decisão estratégica em relação à qual bem produzir e, por consequência, quais empregos criar. Tal decisão apresenta correlação direta com a composição do mercado de trabalho que se estabelece. Buscando operar a custos mínimos e maximizar seus lucros, as firmas tendem a aderir aos mercados em que os produtos apresentam menores custos de capital e menores custos de salário. Portanto, a composição do mercado de emprego tende sempre, de acordo com o modelo, a apresentar uma superior existência de empregos ruins em relação aos empregos bons, por serem menos custosos e mais rentáveis à firma. Este comportamento, segundo Acemoglu, fica evidente na economia dos Estados Unidos durante o contraditório crescimento do mercado de emprego entre os anos 1973 e 1986, em que prevalece a criação de empregos no setor de serviços com custos de criação e remunerações menores que os segmentos industriais.

Para combater este cenário e promover uma melhor equalização da composição do emprego em favor dos empregos de remuneração mais elevada, a regulamentação do mercado de trabalho surge como ferramenta transformadora. Programas de seguro desemprego, por exemplo, sustentam o trabalhador por mais tempo permitindo assim uma busca mais ampla e eficaz por um emprego melhor e, por consequência, resulta em uma menor aceitação de empregos ruins. Na ausência deste benefício, os trabalhadores estão sujeitos a aceitar os empregos ruins com maior facilidade. A implantação de um salário mínimo, por sua vez, eleva o nível salarial dos empregos ruins a um patamar obrigatório promovendo um crescimento da

renda total. Esta regulamentação, porém, possui efeito danoso ao desemprego. Os programas de seguro desemprego aumentam o benefício de estar desempregado e reduzem o incentivo à busca por emprego. O salário mínimo, por sua vez, torna inviável à algumas empresas suportar tal nível salarial e acaba por obrigá-las a eliminar vagas. Portanto, ao mesmo tempo em que a regulamentação no mercado de emprego promove melhorias no bem-estar econômico e na composição do emprego, provoca também uma aceleração na taxa de desemprego.

2.3.2 Evidência empírica

A resolução do modelo proposto por Acemoglu sobre a composição do mercado de trabalho e a origem dos empregos ruins implica em um importante *trade-off*. Por um lado, a sociedade pode optar por altas taxas de emprego, porém com uma substancial superioridade de empregos de baixa remuneração e baixa produtividade. Por outro lado, pode-se optar por um mercado com maior proporção de empregos bons e maior produtividade, mas também com taxas de desemprego superiores. Para dar clareza ao comportamento destas forças em resposta à regulamentação do mercado de trabalho, Acemoglu estabelece uma investigação empírica a respeito dos efeitos das políticas de salário mínimo e seguro desemprego sobre a composição do mercado de emprego, taxa de desemprego e produtividade na economia dos Estados Unidos entre os anos de 1983 e 1993.

Para tanto, usam-se as variações de salários mínimos estaduais e políticas de seguro desemprego previstos em lei para cada um dos cinquenta estados norte-americanos durante o período. Para identificar a influência destas variáveis sobre a composição do mercado de emprego, propõe-se uma segmentação em três níveis para a qualidade dos empregos através de uma regressão econométrica que classifica os empregos em bons, ruins e muito ruins de acordo com sua remuneração, considerando variáveis que possam alterar o padrão médio de remuneração para cada ocupação – tais como anos de estudo, experiência, sexo, raça, etc. O primeiro corte separa os empregos com remuneração média muito próxima ou igual ao salário mínimo, classificados como muito ruins e que representam aproximadamente 10% da massa trabalhista no início do período estudado. A seguir, temos os empregos ruins que apresentam remuneração média acima do mínimo estabelecido por lei, mas abaixo do corte do segmento seguinte. Esta faixa corresponde à cerca de 33% do

emprego total. Por fim, o restante dos empregos pertence à categoria dos bons empregos e corresponde às ocupações com melhores remunerações. Tendo claro o critério de classificação dos empregos, os efeitos das políticas de regulação do mercado de trabalho podem ser observados com maior clareza. O resultado que se obtém nesta investigação suporta os pressupostos definidos pela teoria.

Os resultados obtidos nas regressões de salário mínimo apontam para uma queda forte na proporção de empregos ruins e muito ruins e provoca uma alta na criação de bons empregos quando se aumenta a remuneração mínima do trabalho. Para ter uma ideia da magnitude deste efeito, considerando um aumento de um dólar no salário mínimo real, observa-se uma queda de 1.6% na proporção de empregos ruins e um crescimento de 3.5% nos bons empregos. O impacto do seguro desemprego sobre a composição do emprego tem comportamento similar. A proporção de empregos ruins e muito ruins cai em resposta a benefícios de desemprego mais generosos, contudo apresenta efeitos menos significante sobre a expansão dos bons empregos, apesar de ainda positivos.

3 A PERSPECTIVA DOS ORGANISMOS INTERNACIONAIS

A discussão a respeito da criação de empregos de qualidade continua atual. De fato, a perspectiva estabelecida pela teoria econômica sobre tema tem sido contestada nos anos mais recentes. Em seu blog “*The Growth Economics*” (2017), o economista Dietrich Vollrath publicou uma análise do artigo “*Where will all the workers go?*” (ROUBINI. 2014) na qual critica o entendimento comum da economia formal de que a classificação de um emprego como bom ou ruim é função única de sua remuneração direta. Por exemplo, Vollrath argumenta ser ingênuo classificar como ruins os empregos criados no setor de serviços pela economia dos EUA durante o *boom* do mercado de emprego apenas por apresentarem remunerações menores ou contribuírem pouco para a produtividade. Para ele, o emprego neste setor tem seu valor por qualidades outras que vão além de sua remuneração e que, em geral, não eram disponibilizadas em outros setores – tais como seguro saúde, estabilidade e aumentos periódicos de salário.

Assim como Vollrath, os organismos internacionais de desenvolvimento econômico têm apresentado um entendimento mais amplo em relação a qualificação da geração de empregos no cenário mundial. Mais ainda, estabelecem uma relação mais íntima do emprego com a promoção do desenvolvimento econômico do que a teoria econômica apresenta. De acordo com o Relatório de Desenvolvimento Mundial (Banco Mundial, 2013, p. 75), desenvolvimento econômico trata-se de promover o crescimento dos padrões de vida da população sustentado pelo crescimento da produtividade. Envolve, também, transformações sociais fundamentais relacionadas à urbanização, integração social, promoção da igualdade de gênero, equalização da renda e combate à pobreza por exemplo. Neste sentido, o trabalho surge como importante instrumento de incentivo ao desenvolvimento econômico e social em todas as economias. Além de sua importância individual para o bem-estar do trabalhador que o detém, o emprego surge elemento transformador em muitos temas de cunho social como redução da pobreza, aumento da produtividade e questões de coesão social.

Para demonstrar essa importância do emprego para o desenvolvimento econômico, a edição de 2013 do Relatório de Desenvolvimento Mundial (World Development Report – WDR2013) do Banco Mundial dedica uma análise completa da importância do trabalho na promoção do desenvolvimento e das suas diferentes

formas de atuação neste objetivo. O ponto de partida para a estrutura analítica do relatório é a definição de o que, ou quais, são empregos bons para o desenvolvimento. Em seguida, busca-se determinar como os bons empregos atuam na promoção do desenvolvimento em diferentes contextos sociais e econômicos e identificar meios e alternativas para fomentá-los. No decorrer deste capítulo, apresenta-se de maneira detalhada a estrutura analítica do modelo proposto pelo relatório.

3.1 OS BONS EMPREGOS PARA O DESENVOLVIMENTO

Para muitos, a palavra emprego remete imediatamente à uma relação direta entre um trabalhador, um empregador e uma folha de pagamento. Contudo, esta visão exclui todos os trabalhadores que trabalham para viver de maneira autônoma, por exemplo. Portanto, o conceito de emprego se mostra muito mais amplo. Na realidade, os empregos são, para o entendimento do modelo que se segue, todas as atividades que geram renda real ou imputada, monetária ou não, formal ou informal.

Algumas formas de emprego, entretanto, são naturalmente nocivas ao desenvolvimento humano, econômico e social. Empregos que promovem, por exemplo, danos físicos ou mentais ao trabalhador ou que comprometam sua dignidade são naturalmente nocivos. Neste contexto, definir o que são bons empregos para o desenvolvimento exige, inicialmente, definir o que são bons empregos do ponto de vista individual.

O conceito de trabalho digno diz respeito, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1998), às aspirações do ser humano no domínio profissional e abrange vários elementos: oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração equitativa; segurança no local de trabalho e protecção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afectam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens. Bons empregos, ou empregos decentes são, segundo a instituição, oportunidades para homens e mulheres obterem condições decentes e produtivas de trabalho com liberdade, igualdade, segurança e dignidade, garantindo que todos possuem o direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições favoráveis de trabalho e a protecção contra o desemprego. Este conceito foi inicialmente estabelecido pela ONU em 1948 e oficializado nos tratados

internacionais de emprego assinados pelos países membros da Organização Internacional do Trabalho (OIT) desde então. Em 1998, os tratados da OIT passaram a adotar também padrões regulamentares de combate ao trabalho infantil, ao trabalho forçado, à discriminação no emprego e negociação desigual.

Dito isso, é evidente que o impacto mais importante de um emprego é sobre o indivíduo que o detém. Os rendimentos e benefícios diretos, tangíveis ou não, são o que importam para o trabalhador individual na medida em que permitem sua ascensão social, melhorias no padrão de vida, qualificação, bem-estar, entre outros. Tais retornos são, portanto, a primeira e mais direta medida do valor que um emprego possui para a sociedade. Entretanto, além de seu valor individual, um emprego pode também afetar variáveis agregadas a nível social como produtividade, proteção ambiental e redução da pobreza por exemplo. Com frequência, os ganhos individuais e sociais gerados por um emprego coincidem.

Porém, estas duas perspectivas podem diferir. Exemplo disso, após o programa de redistribuição de terras e liberalização do comércio agrícola na década 1990, o Vietnã assistiu à uma acentuada e sem precedentes queda na taxa de pobreza ao mesmo tempo em que cresceu a desigualdade de renda e as condições de trabalho nas fazendas permaneceram precárias (GLEWWE, 2004). Deste modo, mesmo com as dificuldades individuais enfrentadas pelos trabalhadores rurais neste período, a expansão da produção agrícola criou empregos que contribuíram de maneira expressiva na redução da pobreza no Vietnã.

Existem, portanto, diferenças nos efeitos sociais e individuais que um mesmo emprego pode gerar, e são estas diferenças o que definem o valor de um emprego para o desenvolvimento. A contribuição de um emprego para o desenvolvimento de um país é chamada de valor social, e é entendido como o transbordamento – ou *spillover* – de seu efeito principal a nível individual sobre a economia e a sociedade que o envolvem, seja ele positivo ou negativo. Quando positivo, o *spillover* indica que o emprego apresenta maior valor para a sociedade do que para o indivíduo que o detém, e quando negativo representa um maior valor individual do que social. Neste contexto, bons empregos para o desenvolvimento são, portanto, aqueles que apresentam *spillovers* positivos e estão em conformidade com os parâmetros estabelecidos pela ONU e OIT de empregos decentes.

Expressar numericamente, porém, a magnitude do valor social de um emprego através de seu efeito transbordamento surge como uma lacuna no modelo. Além das

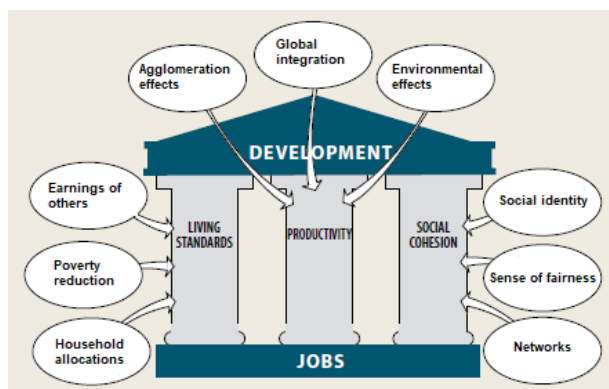
dificuldades metodológicas, esta avaliação, reconhece o Banco Mundial, requer uma disponibilidade de dados estatísticos que na maioria das vezes são insuficientes ou inconsistentes para os países em desenvolvimento e, principalmente, para as economias precárias. A ausência de um modelo quantificável, porém, não diminui a importância do modelo e muito menos suas consequências em termos de política pública. De fato, a teoria econômica dispõe de mecanismos analíticos capazes de complementar a análise do WDR2013 suprimindo tal necessidade. Neste sentido, além de sua contribuição valiosa para a promoção do desenvolvimento econômico através da qualificação na criação de postos de trabalho, o modelo proposto pelo Banco Mundial estabelece um novo caminho para pesquisas mais profundas sobre o tema dentro da Economia do Trabalho.

3.2 OS CANAIS PARA O DESENVOLVIMENTO

Bons empregos para o desenvolvimento são aqueles que retornam os maiores resultados para a sociedade. Como efeito principal, o valor que um emprego possui para o indivíduo que o detém e seus rendimentos são por si só uma boa medida do valor que este mesmo emprego possui para a sociedade. Contudo, alguns empregos possuem a capacidade de promover transformações sobre a economia e sociedade que o envolvem. Ou seja, apresentam spillovers positivos. De que maneira, porém, estes efeitos se manifestam?

Determinar o efeito social e a contribuição para o desenvolvimento produzido por um emprego exige inicialmente identificar os canais através dos quais o efeito transbordamento se manifesta. Definir estes canais passa por uma escolha subjetiva do pesquisador de acordo com seu embasamento teórico e os objetivos de sua pesquisa, não havendo então variáveis oficiais para esta análise. Contudo, o Banco Mundial estabelece um conjunto de nove canais (FIGURA 1), elencados em três dimensões, que abrangem de maneira efetiva as principais demandas em torno do desenvolvimento econômico, social e ambiental.

FIGURA 1 – OS PILARES DO DESENVOLVIMENTO



FONTE: Adaptada de World Development Report 2013

O primeiro pilar relaciona os meios através dos quais o valor social de um emprego se apresenta na condução à melhoria dos padrões de vida da população. Evidentemente, novas oportunidades e transições de emprego conduzem a alterações tanto nos rendimentos individuais como no nível de pobreza geral da economia. Em sociedades com objetivo de reduzir a pobreza, oportunidades que promovam o deslocamento de famílias e indivíduos para fora da linha da pobreza elevam o bem-estar social. O spillover ocorre quando o bem-estar social excede o ganho individual de bem-estar. Neste contexto, mapear os perfis de pobreza é fundamental para identificar quais tipos de emprego e em quais regiões o maior bem-estar social é obtido.

Outro canal que conduz à melhoria nos padrões de vida é a forma como o rendimento adicional ao orçamento familiar conduz a uma realocação dos recursos. Particularmente, a expansão da participação feminina e a inclusão de jovem no mercado de trabalho aparecem como essência deste quesito. O emprego de jovens em geral promove um alívio na transição estudantil para a vida profissional e eleva o potencial de receita familiar, enquanto a decisão das mulheres em relação aos gastos familiares tende destinar mais recursos às despesas infantis, contribuindo de forma expressiva na promoção da saúde infantil e no combate ao analfabetismo. Finalmente, o crescimento do padrão de vida da sociedade pode aparecer na forma de alteração nos rendimentos de outros trabalhadores como resultado de uma nova oportunidade de emprego, sendo reflexo de negociações abusivas nos contratos de trabalho, discriminação social, racial ou de gênero ou ainda produto de pesadas cargas tributárias.

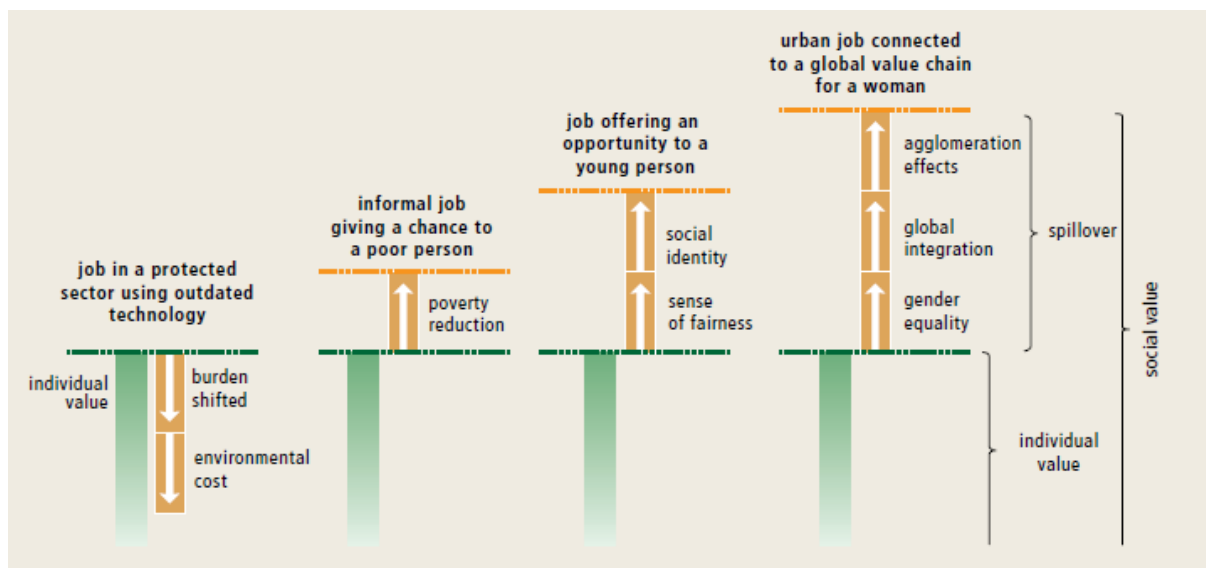
Em outra dimensão, empregos podem reproduzir seu valor social através variáveis ligadas à produtividade econômica. Os efeitos de aglomeração surgem como primeiro canal de atuação neste contexto na medida em que políticas de emprego direcionadas podem conduzir à otimização da concentração em determinadas atividades e setores, além de melhorar a interação entre setores no compartilhamento de matérias-primas, mão-de-obra infraestrutura e conhecimento. De maneira semelhante, ganhos de produtividade podem ser obtidos por meio de empregos que levam a uma mais intensa interação global. Neste caso, a expansão do contato com economias externas permite grande desenvolvimento técnico dos profissionais em conjunto com a importação de novas metodologias e práticas produtivas, além do intercâmbio tecnológico. Ainda no âmbito produtivo, spillovers são observados em questões ambientais, tais como degradação dos ecossistemas, emissão excessiva de poluentes, contaminação de rios e mares, entre outras.

Por fim, apresenta-se a dimensão mais social através da qual novos empregos reproduzem seu valor social. O trabalho altera os valores individuais de cada trabalhador, alterando seu comportamento, atitudes, percepção social e ainda seu relacionamento interpessoal. Portanto, o trabalho surge como variável fundamental na coesão social, uma vez que influencia diretamente como as sociedades se relacionam e melhora sua capacidade de resolver tensões e tomar decisões coletivas de maneira pacífica. O primeiro canal que sustenta o pilar da coesão social diz respeito à identidade social. Novamente, o trabalho tem o poder de alterar a percepção social do indivíduo que o detém podendo levar a um crescimento de sua identidade social e identificação como parte de uma comunidade, e ainda a uma melhoria no relacionamento interpessoal. Outra forma na qual novos empregos promovem o crescimento da coesão social é a integração social e pessoal que se cria. O trabalho conecta pessoas, aumenta o compartilhamento de conhecimento, promove maior interação entre a população rural e urbana, entre diferentes culturas e diferentes etnias. Por fim, a coesão social está diretamente relacionada ao senso de justiça no mercado trabalho e à percepção de igualdade de oportunidades a todos.

Tais canais não são excludentes entre si. É comum em trabalhos de mesmo valor individual a presença de spillovers em duas ou mais dimensões (FIGURA 2), em muitos casos inclusive aparecendo simultaneamente em magnitudes positivas para um âmbito e negativa para outro. Por exemplo, um trabalho em uma indústria com baixa exigência de qualificação profissional, mas que faz uso de tecnologia defasada

surge com grande importância na redução da pobreza e, ao mesmo tempo, contribui intensamente com a degradação do meio ambiente. Neste caso, há a presença de spillover positivo do ponto de vista da melhoria dos padrões de vida e negativo no sentido ambiental. As circunstâncias e o contexto social de cada economia é que vão determinar a contribuição de cada emprego para a sociedade e qual dos pilares priorizar.

FIGURA 2 – OS VALORES SOCIAIS E INDIVIDUAIS PODEM DIFERIR



FONTE: World Development Report 2013

Fica evidente, então, que o valor social de um novo emprego e o foco da política pública de emprego dependem do contexto social e econômico de cada sociedade. Os diferentes desafios enfrentados por cada economia ao longo do caminho para o desenvolvimento resultam em diferentes agendas de emprego com prioridades específicas para contexto social. Com frequência, estabelecer tais prioridades resulta em realizar trade-offs entre spillovers de diferentes magnitudes em um mesmo emprego, não raramente positivos e negativos simultaneamente.

Exemplo disso, os investimentos na malha rodoviária da China apresentaram maior crescimento na região oriental e central, onde se concentram os maiores ganhos de produtividade. Contudo, se tomado como foco a redução na pobreza os melhores resultados seriam obtidos com investimentos na região ocidental chinesa (FAN; CHAN-KANG, 2008). Outro exemplo, empregos que exigem baixo nível de especialização e causam danos ambientais consideráveis apresentam, de um lado, efeitos positivos do ponto de vista social e no combate à pobreza e, de outro lado, resultados negativos do ponto de vista ambiental.

3.3 BONS EMPREGOS E OS DESAFIOS PARA O DESENVOLVIMENTO

Cada país apresenta diferentes desafios ao longo do caminho para o desenvolvimento econômico. Esses desafios variam de acordo com o contexto social e econômico ao qual está inserido. Da mesma forma, economias distintas diferem em qual dimensão os *spillovers* produzidos um emprego são maiores. Os ganhos sociais gerados dependem de variáveis institucionais, demográficas, sociais, políticas e econômicas intrínsecas a cada cenário econômico.

Neste sentido, estabelecer uma política pública de emprego em prol do desenvolvimento econômico passa inicialmente pela identificação de quais empregos se manifestam como mais efetivos na geração de *spillovers*. Em quais setores os ganhos seriam maiores? Em que regiões? Quais os objetivos da política pública? Para evidenciar os diferentes desafios em torno desenvolvimento para cada país e o poder transformador do emprego como condutor para tal, o WDR2013 apresenta de que maneira a criação de bons empregos contribui para o desenvolvimento em diferentes contextos.

Em economias de população majoritariamente agrária, por exemplo, onde a maioria da força de trabalho está envolvida em atividades autônomas nas fazendas, o subemprego e os baixos rendimentos do trabalho emergem como principais desafios na agenda de emprego do país. Nestas economias, segundo o Banco Mundial, o emprego formal assalariado em geral responde por menos de 10% do emprego total, sendo que apenas 5%, em média, correspondem ao emprego no setor industrial e de manufatura. Em geral, o que se observa é uma relação íntima do tamanho da força de trabalho agrícola com o nível de pobreza, em que quanto maior for a força de trabalho agrícola maior será a taxa de pobreza (ESWARAN, KOTWAL, 2006).

Neste cenário, em decorrência da constante luta contra as altas taxas de pobreza nas economias essencialmente agrárias, o principal desafio na agenda de emprego destes países está relacionado a promover empregos que resultem em progresso dos padrões de vida da população, em especial reduzindo a pobreza. De acordo com o Banco Mundial, a principal forma de fortalecer este pilar do desenvolvimento para estas economias é através do crescimento na produtividade agrícola, criando um ambiente economicamente dinâmico e promovendo ganhos de produtividade na economia que levem a uma expansão das oportunidades de

emprego não agrárias. Juntas, estas abordagens surgem como importantes gatilhos na redução da pobreza.

De maneira distinta, em países afetados por conflitos ou guerras o emprego tem o poder de restaurar o sustento de indivíduos e famílias afetados pelo ambiente violento, reintegrar ex-combatentes e ainda reconstruir a sensação de pertencer à sociedade em todos. Contudo, os desafios e obstáculos na criação de empregos nestas economias não são fáceis. Além de gerar danos estruturais na economia local e comprometer o relacionamento internacional, o ambiente conturbado causa um conflito de incentivos entre o emprego lícito e a atividade criminosa em muitas vezes mais rentável. O conflito de incentivos nestas economias é observado também na tomada de decisão do investidor, que se vê confrontado por custos adicionais de agiotagem, suborno, corrupção ou até mesmo por roubos e degradação da estrutura (WORLD BANK, 2013). Desta forma, o efeito transbordamento desejado pela criação de empregos neste cenário é através da coesão social. A política pública deve almejar empregos que contribuam para a paz e estabilidade e que apareçam como alternativa competitiva às atividades ilegais. Desta forma, espera-se um longo processo de recuperação da economia bem como uma expansão considerável da coesão social.

Em um contexto diferente, as economias em formalização aparecem como um terceiro exemplo. O desafio da formalização está presente nas economias cuja maioria da força de trabalho já está coberta pela legislação trabalhista e programas de proteção social, e que o alcance universal do trabalho formal para a população é atingível. A formalização é, em geral, necessária para fortalecer a coesão social e também elevar o padrão de vida daqueles que adentram à cobertura formal das leis trabalhistas. Tais economias, entretanto, ainda apresentam números consideráveis de trabalhadores que se mantêm na informalidade (WORLD BANK, 2013). A decisão de permanecer informal, em geral voluntária, emerge como alternativa à noção de que os custos da formalidade não são vantajosos, de que os tributos trabalhistas não são justos ou ainda da pesada regulamentação. Contudo, o predomínio da informalidade acaba por nutrir a exclusão social e a manutenção da pobreza, além de contribuir para a desigualdade de gênero (DEVICENTI, GROISMAN, POGGI, 2010). Ainda, a produtividade em setores ou firmas em que há maior incidência de informalidade se mostra consideravelmente inferior ao cenário oposto. A longo prazo, o setor informal tende a ser maior onde a produtividade do trabalho é menor, os serviços públicos são ruins e a regulação é menos flexível. Criar uma agenda com os desafios de emprego

para estas economias exige, então, estender os programas sociais e o alcance das leis trabalhistas sem comprometer o dinamismo da economia e do setor privado.

4 O MODELO DO BANCO MUNDIAL E A FRAGILIDADE DO ENTENDIMENTO DA ECONOMIA FORMAL

À luz do exposto em relação ao entendimento da teoria econômica e dos organismos internacionais em torno da criação de empregos de qualidade, percebe-se que as duas perspectivas apresentam objetivos distintos nesta discussão. De um lado, a teoria econômica se concentra em entender a origem dos empregos de baixa remuneração e em propor políticas que favoreçam a distribuição de renda e estimulem a remuneração individual. O Banco Mundial, por sua vez, apresenta uma visão em que os empregos de qualidade estão relacionados às agendas de desenvolvimento econômico específicas de cada economia. De fato, há pouco debate na teoria econômica sobre a relação do emprego com variáveis não monetárias (JENKS; PERMAN; RAINWATER, 1988).

Justamente, a pouca contribuição para a promoção do desenvolvimento econômico observada no debate iniciado, durante a década de 1980, pela economia formal surge como um dos gatilhos para o modelo proposto pelo Banco Mundial. De acordo com o órgão, a Economia do Trabalho apresenta discussões e ferramentas valiosas para avaliar e mitigar os diferenciais salariais, a discriminação de remuneração e a desigualdade de renda. Entretanto, embora articulados em torno da qualidade dos empregos, a teoria econômica não molda o pensamento de desenvolvimento econômico recente (WORLD BANK, 2013).

Neste sentido, o modelo proposto pelo Banco Mundial complementa a simples definição de um bom emprego como função única de sua remuneração direta. Por exemplo, a entidade considera fundamental a conclusão de Acemoglu (1996) de que a regulamentação do mercado de trabalho, notadamente políticas de salário mínimo e seguro desemprego, favorecem a formação melhores empregos. Sob a ótica dos pilares para o desenvolvimento, tais políticas criam condições favoráveis para a acumulação de capital para os trabalhadores e possibilitam a formação de *spillovers* positivos para a produtividade e para os padrões de vida. (WORLD BANK, 2013).

Contudo, apesar de permanecer atual, a discussão a respeito da qualidade dos empregos apresenta pouco ou nenhuma interação entre as duas perspectivas explanadas neste trabalho. De fato, o diálogo mais próximo entre elas acontece justamente no reconhecimento por parte do Banco Mundial da necessidade de

expandir a discussão existente na teoria econômica para níveis mais próximos do desenvolvimento econômico.

Considerando a pouca idade do modelo sugerido pelo Banco Mundial, novos trabalhos podem contribuir de maneira significativa para incorporar a perspectiva da entidade na teoria econômica. O WDR2013 sugere, neste sentido, uma união das ferramentas econométricas e da literatura existente na Economia do Trabalho para suprir a falta de uma formalização numérica de seu modelo. Desta forma, seria possível trazer maiores evidências da assertividade e abrangência da nova perspectiva.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta monografia teve como objetivo uma apreciação da literatura que envolve a discussão da relação da qualidade na geração de empregos e sua relação com o desenvolvimento econômico sob a visão da teoria econômica e dos organismos internacionais de desenvolvimento, em especial o Banco Mundial. Desta abordagem deriva o entendimento de que não há concordância entre as duas perspectivas.

De maneira específica, percebe-se que há consenso na teoria econômica formal em admitir um “bom emprego” como sendo aquele que, considerando trabalhadores de igual capacidade e produtividade, apresenta a maior remuneração individual. Apesar de intensa no âmbito da origem dos empregos de baixa qualidade, a discussão a respeito da qualidade dos empregos se apresenta muito restrita ao cenário norte-americano e somente com Acemoglu (1996) passa a fornecer um modelo geral aplicável a outros cenários em que os diferenciais salariais são derivados da diferença dos custos de criação das vagas. No modelo, o autor conclui haver uma tendência à proliferação de empregos ruins que deve ser combatida com políticas de regulação do mercado de trabalho, em especial políticas de seguro desemprego e salário mínimo. Ademais, a teoria econômica falha em propor uma análise mais direcionada ao desenvolvimento econômico ao apresentar uma discussão centrada na remuneração direta individual de cada emprego.

Por outro lado, o Relatório de Desenvolvimento Mundial de 2013, do Banco Mundial, traz um modelo mais completo para a definição de “bom emprego” e sua relação com o desenvolvimento econômico. Para a instituição, um emprego é classificado como “bom” quando, estando em conformidade com os parâmetros da ONU e OIT de empregos decentes, seu valor social excede o seu valor individual, gerando um efeito transbordamento sobre a economia e a sociedade que o envolvem em três diferentes dimensões pelas quais pode se reproduzir: produtividade; padrão de vida; e coesão social. O modelo se mostra mais eficaz para as agendas de desenvolvimento por admitir os diferentes desafios enfrentados por cada economia no caminho para o desenvolvimento econômico e, por consequência, as diferentes prioridades na formulação da política pública de emprego para cada contexto.

No âmbito deste debate, esta monografia apresenta seus méritos ao identificar que, embora permaneça atual, a discussão apresenta pouca ou nenhuma interação entre as duas perspectivas. Ainda, torna explícita a fragilidade metodológica do

modelo apresentado pela economia formal em relação às dimensões alcançadas pelo modelo proposto pelo Banco Mundial. Desta forma, a perspectiva dos organismos internacionais no debate a respeito da qualidade na criação de empregos se mostra mais eficiente na definição de “bom emprego” e sua influência no desenvolvimento econômico.

Apesar do mérito em clarificar a relação entre bons empregos e o desenvolvimento econômico, este trabalho limita-se a uma apreciação das perspectivas e uma breve confronto entre as visões. Outros esforços, portanto, que venham a propor uma interação entre a perspectiva formal da economia e a visão dos organismos internacionais devem promover uma evolução considerável da discussão e clarificar o efeito das políticas de emprego sobre o desenvolvimento econômico. Ainda, trabalhos futuros podem contribuir ativamente para propor modelos econométricos ou evidências empíricas que explicitem numericamente a causalidade proposta pelo Banco Mundial no seu modelo de bons empregos.

REFERÊNCIAS

- ACEMOGLU, D. **Good Jobs vs Bad Jobs**: theory and some evidence. Massachusetts Institute of Technology, Cambridge, 1996.
- BETCHERMAN, G.; RAMA, M. **Jobs for Development**. 1. ed. Oxford: Oxford University Press, 2016.
- BLUESTONE, B; HARRISSON, B. **The Great American Job Machine**: the proliferation of low wage employment in the U.S. economy. US Joint Economic Committee, Washington, DC, 1986.
- BLUESTONE, B; HARRISSON, B. The Growth of Low-Wage Employment: 1963-86. **The American Economic Review**, Boston, v. 78, n. 2, p. 124-128, 1988.
- BRADBURY, K. L. The shrinking middle class. **New England Economic Review**, Boston, p. 41-55, 1986.
- CHAMPLIN, D. Understanding Job Quality in na Era of Structural Change: what can economics learn from industrial relations. **Journal of Economic Issues**, [S.I.], v. 29, n. 3, p. 829-841, 1995.
- COSTRELL, R. M. Methodology in the “Job Quality” Debate. **Industrial Relations: A Journal of Economy and Society**, [S.I.], v. 29, n. 1, p. 94-110, 1990.
- DEVICIENTI, F; GROISMAN, F.; POGGI, A. Are Informality and Poverty Dynamically Interrelated? Evidence from Argentina. In: BISHOP, J. A. **Studies in Applied Welfare Analysis: Papers from the Third ECINEQ Meeting**. Ed. 01. Bingley: Emerald Books, 2010, p. 79-106.
- DORE, R. Good Jobs, bad jobs and no jobs. **Industrial Relations Journal**, Oxford, v. 28, n. 4, p. 262-268, 1997.
- ESWARAN, M.; KOTWAL, A., The role of agriculture in development. In: BANERJEE, A. V. et al. **Understanding poverty**. ed. 01. Oxford: Oxford University Press, 2006, p. 111-125.
- FAN, S.; CHAN-KANG, C. Regional road development, rural and urban poverty: Evidence from China. **Transport Policy**, Cambridge, v. 15, n. 5, p. 305-314, 2008.
- FARBER, H. S. **Job Creation in the United States**: good jobs or bad? Industrial Relations Section of Princeton University, Princeton, 1997.
- GLEWWE, P. W. An Overview of Economic Growth and Household Welfare in Vietnam in the 1990's. In: GLEWWE, P. W.; AGARWAL, B.; DOLLAR, D. **Economic growth, poverty and household welfare in Vietnam**. Washington, DC, The World Bank, 2004, p. 1-26.
- GUINN, A.; TEWARI, M. **Creating Good Jobs in Regulated Labor Market**. In: JOBS AND DEVELOPMENT CONFERENCE, 2016, Washington, DC.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work**, Geneva, 1998.

JENKS, C.; PERMAN, L.; RAINWATER, L. What is a Good Job? A new measure of labor-market success. **American journal of sociology**, Chicago, v. 93, n. 6, p. 1322-1357, 1988.

LAWRENCE, R. Z. Sectoral shifts and the size of the middle class. **The Brookings Review**, Washington, DC, v. 3, n. 1, p. 3-11, 1984

LOVEMAN, G. W.; TILLY, C. **Good Jobs or Bad Jobs**: what does the US evidence say? International Labour Organization, Geneva, 1988.

OECDILYBRARY. Disponível em: < http://www.oecd-ilibrary.org/economics/data/labour/labour-force-statistics_data-00046-en>. Acessado em: 27 out. 2017.

ROCHA, R.; ULYSSEA, G.; RACHTER, L. **Do Lower Taxes Reduce Informality?** Evidence from Brazil. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016.

ROTHER, E. **Revisão sistemática X revisão narrativa**. Acta Paulista, São Paulo, v. 20, n. 2, p. v-vi, 2007.

THUROW, L. C. A surge in inequality. **Scientific American**, New York, v. 256, n. 5, p. 30-37, 1987.

THE WORLD BANK. **World Development Report**, Washington, DC, World Bank, 2013, Jobs.

VOLLRATH, D. **Job Quality is About Policies, not Technology**. Disponível em: <<https://growthecon.wordpress.com/2015/01/05/job-quality-is-about-policies-not-technology/>>. Acesso em: 01 nov. 2017.